

AJUSTE DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES ENTRE GRADUADOS Y MERCADO DE TRABAJO: RESULTADOS EN LA UNIVERSITAT JAUME I

RAÛL BURRIEL,¹ MARÍA ISABEL BEAS COLLADO²

Oficina de Inserción Profesional y Estancias en Prácticas
Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo e Innovación Educativa
Universitat Jaume I. Castellón de la Plana

1: Raul.Burriel@uji.es, 2: Maribel.Beas@uji.es, web: <http://www.uji.es/serveis/oipep>

Resumen. El concepto de competencia ha adquirido en los últimos años relevancia tanto en el mundo laboral como en el campo de la educación. Las organizaciones lo han incorporado en la gestión de los recursos humanos y las universidades en los planes de estudio. Por esta razón, la adecuación entre la formación que reciben los titulados universitarios y las necesidades de competencias de los puestos de trabajo se ha convertido en un tema de estudio relevante. El objetivo de este trabajo es proponer una aproximación al análisis del ajuste o discrepancia entre las competencias profesionales transversales alcanzadas por los titulados al finalizar los estudios y las demandadas por los puestos de trabajo que se encuentran desempeñando. El estudio se ha realizado sobre una muestra de 400 egresados de grado en el marco de la encuesta anual de inserción laboral del Observatorio Ocupacional de la Oficina de Inserción Laboral y Estancias en Prácticas (OÍPEP), servicio dependiente del Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo e Innovación Educativa (VEOIE) de la Universitat Jaume I (Beas y Burriel 2017).

Se han explorado las diferencias en el nivel de competencias al finalizar los estudios y en el último empleo entre los egresados desempleados y ocupados, distinguiendo si desarrollaban un empleo ajustado a su nivel de estudios o no. También se muestra el conjunto de competencias que definen el perfil de egreso de los titulados y tituladas UJI, así como aquellas más demandadas en el puesto de trabajo. Finalmente, se muestran las competencias con mayor desajuste, de las que habría que potenciar su adquisición y desarrollo por parte de los titulados y tituladas. Estos resultados se muestran y comentan en el trabajo, donde se discuten sus implicaciones y limitaciones.

Palabras clave: competencias transversales, educación superior, mercado de trabajo, inserción laboral, ajuste estudios-trabajo.

INTRODUCCIÓN

El concepto de *competencia* ha adquirido en los últimos años relevancia tanto en el mundo laboral como en el campo de la educación. Las organizaciones lo han incorporado en la gestión de los recursos humanos y las universidades en los planes de estudio. Por esta razón, la adecuación entre la formación que reciben los titulados y tituladas universitarios y las necesidades de competencias de los puestos de trabajo se ha convertido en un tema de estudio relevante, que demanda un abordaje.

Desde el proyecto Tuning las competencias se definen como «a dynamic combination of attributes —with respect to knowledge and its application, to attitudes and responsibilities— that describe the learning outcomes of an educational programme, or how learners are able to perform at the end of an educational process» (González y Wagenaar 2003). Según González y Wagenaar (2003), las competencias pueden ser genéricas y específicas de cada área, distinguiendo tres tipos de genéricas: instrumentales (con una función instrumental y que incluyen habilidades cognoscitivas, de manipulación del ambiente, tecnológicas y lingüísticas), interpersonales (que contribuyen a facilitar los procesos de interacción social) y sistémicas (destrezas y habilidades orientadas a los sistemas como totalidad).

La literatura muestra la importancia del ajuste de competencias entre los estudios y el empleo como indicador de calidad de inserción. Por ejemplo, los trabajadores sobrecualificados corren un mayor riesgo de verse penalizados salarialmente, de no estar satisfechos en su trabajo y de sufrir una mayor rotación que las personas que sí están ajustadas (CEDEFOP 2012). En el caso de los egresados UJI, un mayor ajuste se relaciona con mayor independencia de los padres tras los estudios, mayor movilidad geográfica, mayor contratación a tiempo completo, mayor salario y puestos de mayor responsabilidad y más satisfactorios (Burriel y Beas 2010). En otros estudios no se encuentran diferencias entre el nivel de competencias de los titulados en el momento de finalizar los estudios, a pesar de que posteriormente sí muestran diferencias en las demandas de competencias que les exige el puesto de trabajo, lo que puede interpretarse como una situación de igualdad para todos los estudiantes en el desarrollo de sus competencias durante su formación reglada (Beas, Burriel y Lapeña 2009).

Autores como García e Ibáñez (2006) defienden la necesidad de profundizar en las metodologías de análisis de la demanda de competencias en el puesto de trabajo, así como en el ajuste entre formación y empleo, ante la falta de una necesaria contrastación empírica en algunos estudios. Para eso proponen una metodología que considere tanto la utilidad como el grado de ajuste entre el nivel de competencias adquirido durante los estudios y el que se considera útil en el puesto de trabajo desempeñado. En una línea parecida, Silva (2013) aporta otra metodología similar, en la que analiza el ajuste de competencias

en función de la importancia para el empleo y del desarrollo de las competencias (entendido como la mejora de estas desde la formación a la transición del ejercicio profesional). Atendiendo estas dos dimensiones, y con el valor medio del conjunto de competencias como punto de corte, esta autora ordena las competencias en cuatro categorías: 1) Competencias clave: consideradas como muy necesarias en el lugar trabajo, ya que son demandadas por parte de los empleadores y se han alcanzado adecuadamente al finalizar la titulación de referencia. 2) Competencias clave a desarrollar: consideradas como muy necesarias en el lugar de trabajo, ya que son muy demandadas por parte de los empleadores. Sin embargo, los egresados y egresadas no han alcanzado un nivel suficiente al finalizar los estudios, por lo que se debería apoyar más su desarrollo. 3) Competencias de apoyo: aunque no son muy importantes para el puesto de trabajo, los encuestados reportan un buen desarrollo de ellas, lo que les puede permitir hacer uso de ellas si es necesario. 4) Competencias secundarias: se trata de competencias poco demandadas por parte de los empleadores y de las que los encuestados informan un nivel bajo.

El objetivo de este trabajo es proponer una aproximación al análisis del ajuste o discrepancia entre las competencias profesionales transversales alcanzadas por los titulados y tituladas al finalizar los estudios y las demandadas por los puestos de trabajo que se encuentran desempeñando.

2. METODOLOGÍA

La recogida de datos se ha realizado en el contexto de la encuesta anual de inserción laboral del Observatorio Ocupacional de la OIPEP (Beas y Burriel 2017).

2.1. Participantes y procedimiento

La población estaba formada por 400 egresados¹ de estudios de grado de la Universitat Jaume I del curso 2014-2015. La recogida de datos se realizó mediante un cuestionario en línea de autorespuesta, con refuerzo telefónico para aumentar la respuesta, al año de finalizar sus estudios.

2.2. Variables

2.2.2. Variables sociodemográficas

El cuestionario recogía tanto el sexo como la edad de los participantes en el estudio.

1. Se entiende *egresado* como aquel estudiante que ya ha superado el 100 % de créditos de los estudios de grado.

2.2.3. Situación de empleo

En el cuestionario se recogía la situación laboral actual, que se ha simplificado en 1) ocupado y 2) no ocupado, incluyendo, por tanto, en la muestra no ocupada, egresados en búsqueda activa de empleo y también inactivos.

2.2.4. Ajuste estudios-trabajo

Para aquellos titulados que trabajaron en algún momento tras los estudios, un trabajo con una categoría laboral igual o superior a técnico intermedio (incluyendo directivo, mando intermedio y técnico) se considera 1) ajustado, mientras que de menor categoría (incluyendo administrativo, operario) se considera 2) no ajustado.

2.2.5. Competencias transversales

El cuestionario recogía la autoevaluación en una escala Likert de cinco puntos de 19 competencias transversales. Estas competencias eran un resumen y adaptación (CEDEFOP 2013) de las propuestas por González y Wagenaar en el Proyecto Tuning (2003), y se agrupan en los factores propuestos por estos autores (instrumentales, IT; interpersonales, IP; y sistémicas, ST), como puede verse en la tabla 6. Las competencias habían de valorarse en dos apartados del cuestionario: primero, en referencia al nivel alcanzado al finalizar los estudios, y segundo, en referencia al nivel de competencias necesario en el puesto de trabajo (solo en el caso de los titulados ocupados).

3. RESULTADOS

Se ha procedido a un análisis de los datos recogidos y las variables comentadas mediante la aplicación SPSS. A continuación se muestran los resultados.²

	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	155	38,80 %
Mujer	245	61,20 %
Total	400	100,00 %

Tabla 1. Sexo de la muestra

2. Niveles de significación: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

	n	Mínimo	Máximo	Media	D.E.
Edad	400	23	55	26,30	4,946

Tabla 2. Edad de la muestra

Como muestra la tabla 3, no se han encontrado diferencias por sexo o edad en la situación de empleo en el momento de la encuesta.

	Frecuencia	Porcentaje	Hombres	Mujeres	sig. (χ^2)	Edad	sig. (t)
Sí	225	56,25 %	61,29 %	53,06 %	n.s.	26,56	n.s.
No	175	43,75 %	38,71 %	46,94 %		25,96	
Total	400	100,00 %	100,00 %	100,00 %			

Tabla 3. Situación de empleo, por sexo y edad

Tampoco se han encontrado diferencias entre sexo o edad en la situación de haber trabajado en algún momento desde la finalización de los estudios (tabla 4).

	Frecuencia	Porcentaje	Hombres	Mujeres	sig. (χ^2)	Edad	sig. (t)
Sí	257	64,25 %	67,74 %	62,04 %	n.s.	26,32	n.s.
No	143	35,75 %	32,26 %	37,96 %		26,27	
Total	400	100,00 %	100,00 %	100,00 %			

Tabla 4. Trabajó en algún momento tras la finalización de los estudios, por sexo y edad

En cambio, en la tabla 5 se puede ver que existen diferencias entre hombres y mujeres en el nivel de ajuste entre estudios y trabajo entre los que han trabajado en algún momento. No hay, en cambio, diferencias por edad.

	Frecuencia	Porcentaje	Hombres	Mujeres	sig. (χ^2)	Edad	sig. (t)
Sí	137	56,61 %	73,20 %	45,52 %	*** (18,127)	26,50	n.s.
No	105	43,39 %	26,80 %	54,48 %		26,12	
Total	242	100,00 %	100,00 %	100,00 %			

Tabla 5. Ajuste estudios-trabajo, por sexo y edad

En la tabla 6 puede verse que no existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de competencias en el momento de finalizar los estudios entre personas ajustadas y no ajustadas en el empleo actual, con la única excepción de la competencia «iniciativa y espíritu emprendedor», que presenta una media mayor en el momento de finalizar los estudios en las personas actualmente ajustadas.

	Ajustada		No ajustada		t	sig.
	Media	D.T.	Media	D.T.		
Resolución de problemas (IT) ³	4,01	0,76	3,95	0,67	0,58	0,560
Capacidad de aprender (ST)	4,36	0,72	4,26	0,72	1,16	0,248
Capacidad de análisis y síntesis (IT)	4,09	0,81	4,05	0,68	0,48	0,632
Habilidades de gestión de la información (IT)	3,91	0,72	3,95	0,73	-0,43	0,671
Habilidades para a trabajar de forma autónoma (ST)	4,00	0,93	3,97	1,01	0,23	0,820
Comunicación oral y escrita en la lengua propia (IT)	4,34	0,74	4,49	0,67	-1,55	0,123
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica (ST)	3,84	0,88	3,76	0,79	0,71	0,478
Capacidad crítica y autocrítica (IP)	4,07	0,82	4,01	0,69	0,57	0,569
Capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia (IP)	4,09	0,79	4,14	0,74	-0,55	0,580
Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio (IT)	4,01	0,81	3,93	0,74	0,74	0,463
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones (ST)	4,24	0,73	4,20	0,83	0,44	0,658
Planificación y gestión del tiempo (IT)	3,82	0,88	3,91	0,84	-0,80	0,423
Trabajo en equipo (IP)	4,35	0,74	4,31	0,78	0,39	0,693
Preocupación por la calidad (ST)	4,28	0,75	4,10	0,84	1,80	0,073
Habilidades interpersonales (IT)	3,89	0,83	4,07	0,69	-1,77	0,079
Habilidades básicas de manejo del ordenador (IT)	4,37	0,78	4,33	0,78	0,40	0,689
Toma de decisiones (IT)	4,07	0,81	3,93	0,78	1,35	0,177
Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad) (ST)	3,85	0,82	3,70	0,89	1,28	0,202
Iniciativa y espíritu emprendedor (ST)	3,75	0,99	3,44	1,07	2,33*	0,021
Competencias instrumentales al finalizar los estudios	4,06	0,56	4,07	0,45	-0,14	0,891
Competencias interpersonales al finalizar los estudios	4,17	0,59	4,16	0,56	0,15	0,882
Competencias sistémicas al finalizar los estudios	4,05	0,56	3,92	0,60	1,75	0,081
Media competencias al finalizar los estudios	4,07	0,52	4,03	0,48	0,62	0,538

Tabla 6. Diferencia entre el nivel de competencias al finalizar los estudios de los titulados ajustados y no ajustados en el último empleo

3. Factores de competencias según González y Wagenaar (2003): (IT) instrumentales; (IP) interpersonales; (ST) sistémicas

En cambio, en la tabla 7, compara las competencias demandadas en el puesto de trabajo de las personas egresadas ocupadas ajustadas y no ajustadas. En este caso, existen diferencias estadísticamente significativas, tanto en la media total de competencias, como en cada uno de los factores, como en la mayoría de competencias individuales (se han marcado en negrita las únicas dos competencias que no muestran diferencia: comunicación oral y escrita y planificación y gestión del tiempo).

	Ajustada		No ajustada		t	sig.
	Media	D.T.	Media	D.T.		
Resolución de problemas	4,44	0,70	4,20	0,91	2,20*	0,029
Capacidad para aprender	4,47	0,83	4,11	0,94	3,10**	0,002
Capacidad de análisis y síntesis	4,27	0,84	3,43	1,25	5,88***	0,000
Habilidades de gestión de la información	4,27	0,78	3,58	1,30	4,77***	0,000
Habilidades para trabajar de forma autónoma	4,33	0,74	3,99	1,12	2,70**	0,008
Comunicación oral y escrita en la lengua propia	4,25	1,00	3,99	1,24	1,79	0,075
Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica	4,53	0,73	4,17	0,90	3,29**	0,001
Capacidad crítica y autocrítica	4,30	0,91	3,68	1,20	4,32***	0,000
Capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia	4,37	0,80	4,01	1,11	2,90**	0,004
Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio	4,28	0,96	3,96	1,27	2,13*	0,035
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	4,55	0,63	4,12	1,06	3,64***	0,000
Planificación y gestión del tiempo	4,23	0,81	4,15	0,83	0,75	0,452
Trabajo en equipo	4,20	0,78	3,63	1,11	4,45***	0,000
Preocupación por la calidad	4,16	0,97	3,81	1,22	2,39*	0,018
Habilidades interpersonales	4,11	1,07	3,12	1,34	6,15***	0,000
Habilidades básicas de manejo del ordenador	4,37	1,00	3,46	1,59	5,10***	0,000
Toma de decisiones	4,24	0,85	3,78	1,11	3,53**	0,001
Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	3,88	1,02	3,12	1,32	4,85***	0,000
Iniciativa y espíritu emprendedor	3,82	1,08	3,34	1,28	3,07**	0,002
Competencias instrumentales último empleo	4,28	0,52	3,75	0,86	5,63***	0,000
Competencias interpersonales último empleo	4,21	0,62	3,80	0,84	4,19***	0,000
Competencias sistémicas último empleo	4,27	0,53	3,79	0,80	5,21***	0,000
Media competencias último empleo	4,27	0,47	3,77	0,77	5,78***	0,000

Tabla 7. Diferencia entre el nivel de competencias demandadas por el puesto de trabajo de los titulados ajustados y no ajustados en el último empleo

La tabla 8 presenta la discrepancia entre el nivel de competencias alcanzadas en el momento de finalizar los estudios del conjunto de egresados y egresadas y el nivel de competencias demandadas en el puesto de trabajo de aquellos egresados y egresadas en puestos de trabajo ajustados. Este cálculo permite elaborar la matriz de la figura 1. La tabla se ordena de mayor a menor importancia de la competencia en el puesto de trabajo, de manera que se muestran en negrita las seis competencias top más demandadas. Si ordenásemos las mismas competencias según el nivel alcanzado al finalizar los estudios, obtendríamos el perfil de competencias que caracteriza a los egresados de grado UJI (se marcan en cursiva).

	Estudios (n=390)	Puesto de trabajo (n = 128)	Discrepancia
Preocupación por la calidad	4,23	4,55	-0,32
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	4,13	4,53	-0,40
Capacidad para aprender	4,33	4,47	-0,14
Resolución de problemas	3,91	4,44	-0,53
Planificación y gestión del tiempo	3,85	4,37	-0,52
Habilidades básicas de manejo del ordenador	4,28	4,37	-0,09
Habilidades para trabajar de forma autónoma	3,94	4,33	-0,39
Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica	3,73	4,30	-0,57
Trabajo en equipo	4,28	4,28	0,00
Capacidad de análisis y síntesis	4,00	4,27	-0,27
Habilidades de gestión de la información	3,87	4,27	-0,40
Comunicación oral y escrita en la lengua propia	4,34	4,25	0,09
Toma de decisiones	3,96	4,24	-0,28
Habilidades interpersonales	3,94	4,23	-0,29
Capacidad crítica y autocrítica	4,04	4,20	-0,16
Capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia	4,01	4,16	-0,15
Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio	3,92	4,11	-0,19
Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	3,74	3,88	-0,14
Iniciativa y espíritu emprendedor	3,56	3,82	-0,26

Tabla 8. Competencias transversales al finalizar los estudios (ajustados y no), demandadas por el puesto de trabajo (solo ajustados) y discrepancia entre ambas

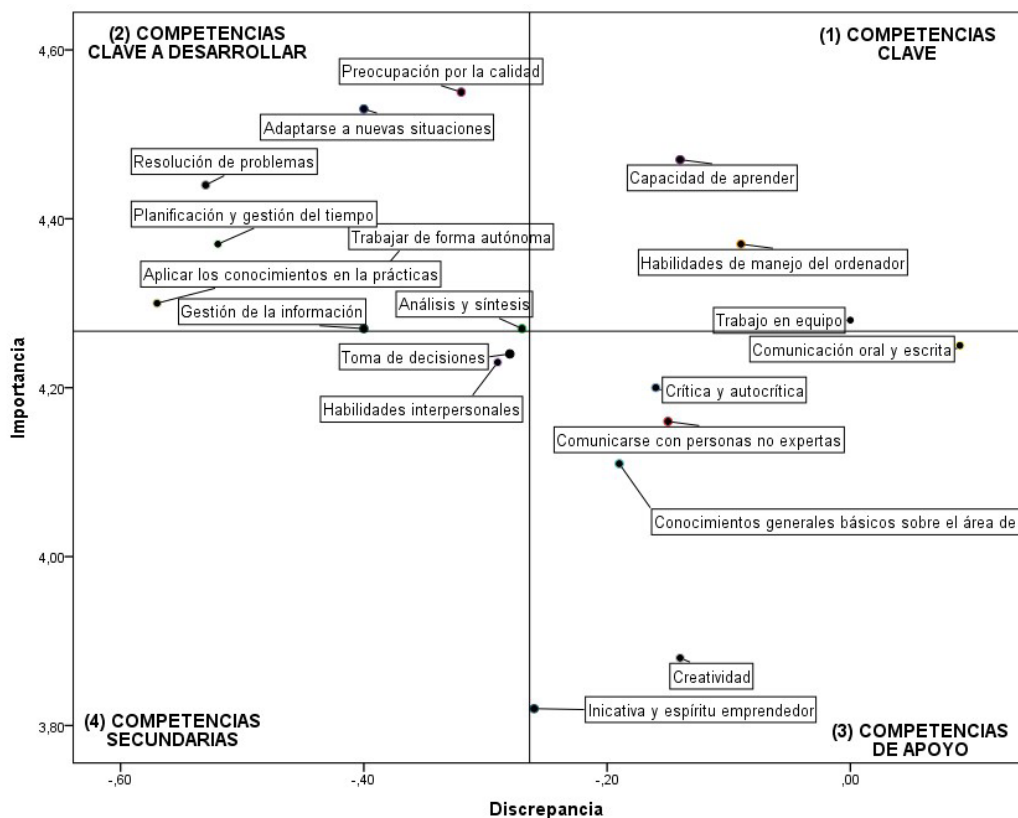


Figura 1. Matriz de ajuste de las competencias transversales de los titulados (tomando los ajustados solo para las competencias demandadas en el puesto de trabajo)

La figura 1 muestra las competencias clasificadas en cuatro categorías, según su importancia para el puesto de trabajo y su discrepancia respecto al nivel alcanzado al finalizar los estudios. Se usa la media para delimitar los cuatro cuadrantes.

La figura 2 es una variante de la anterior, en que la comparación se realiza tomando solo los titulados ajustados en el empleo actual.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Este trabajo abre una primera puerta para profundizar sobre las competencias transversales adquiridas durante los estudios por los egresados.

En los resultados previos al análisis de competencias, desde una perspectiva de género, se constata una gran diferencia de ajuste por sexo, mostrando las mujeres un menor ajuste que los hombres.

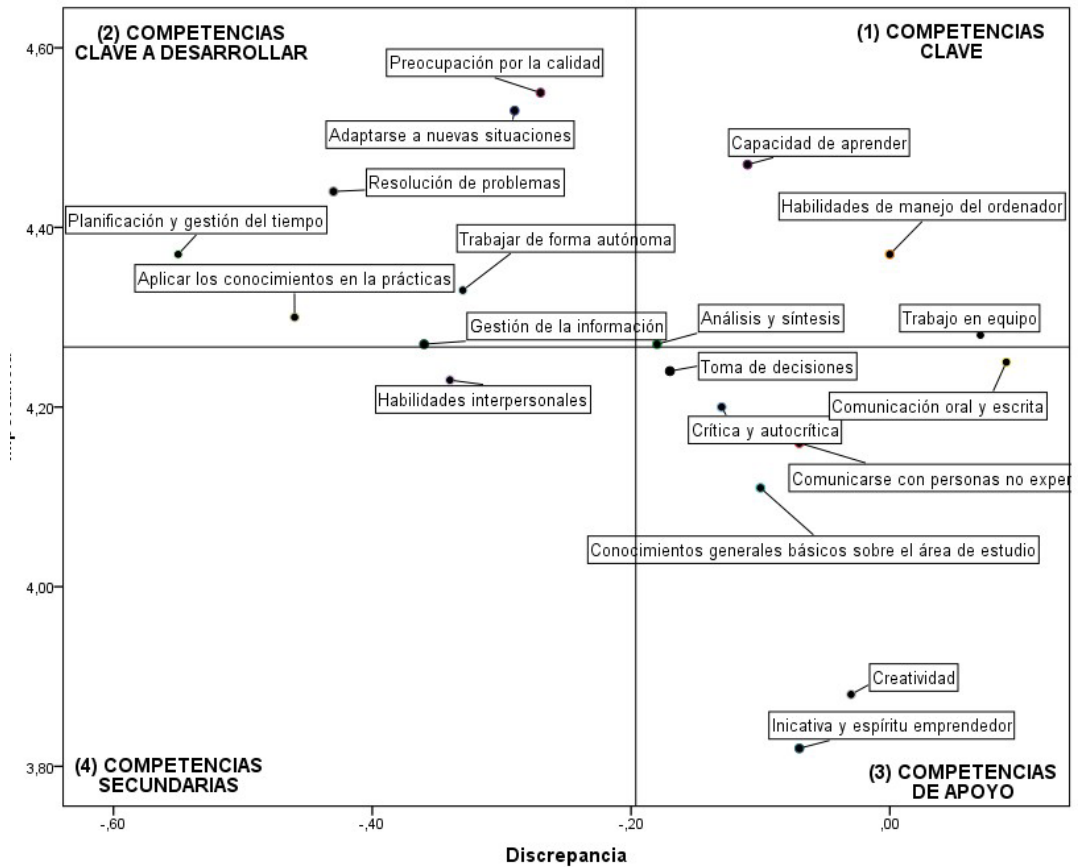


Figura 2. Matriz de ajuste de las competencias transversales de los titulados y tituladas (tomando las personas ajustadas tanto para las competencias en el momento de finalizar los estudios como para las demandadas en el puesto de trabajo)

No existen diferencias significativas en la adquisición de competencias entre aquellos que desempeñan un puesto de trabajo ajustado y los que no, excepto en la «iniciativa y espíritu emprendedor», un resultado similar al de estudios anteriores. En ese sentido, hace falta profundizar en este resultado para estudiar de qué forma se ha trabajado esta competencia en los egresados ajustados, y si esta correlaciona con otras competencias. Además, el constructo de empleabilidad es complejo y multidimensional. Las competencias transversales son un factor más a tener en cuenta en el modelo de transición al mercado de trabajo (Williams, Dodd, Steel y Randall 2016), existiendo otros factores clave de agencia como conocimiento del mercado de trabajo y uso de estrategias de búsqueda de empleo; experiencia relacionada con los estudios; ámbito de formación, etc.

El trabajo también permite establecer tanto el listado de competencias que caracterizan al egresado en el momento de finalizar los estudios como aquellas más demandadas por los puestos de trabajo, lo que puede permitir en el futuro una comparación entre competencias más trabajadas en los planes de estudios y competencias más valoradas por el mercado de trabajo, y estudiar este balance.

Otro resultado destacable es que las competencias demandadas por los empleadores en puestos de trabajo no ajustados difieren ampliamente de las demandadas por aquellos en puestos de trabajo ajustados, en las tres dimensiones consideradas: competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas.

Llama la atención que los egresados que han sido contratados en puestos ajustados, presentan ciertos déficits de competencias (competencias a desarrollar) que deberán seguir desarrollando en contextos formales e informales, fuera del ámbito académico. Además, la competencia «iniciativa y espíritu emprendedor» sigue apareciendo en el eje de competencia de apoyo, es decir, no es considerada muy importante por el empleador, aunque el egresado muestra un buen nivel.

Como limitaciones del estudio, la medida de las competencias ha sido a través de autoevaluación de los propios egresados, y no a través de otros sistemas, como recogida de evidencias a través de comportamientos observables y establecidos por niveles, evaluados por un tercero.

REFERENCIAS

- BEAS, M. I. y R. BURRIEL, (2017): «Seguimiento de la inserción laboral de egresados universitarios: revisión y actualización del modelo UJI», en Joaquin Beltrán y María Ripollés (eds.), *Actas de la V Jornada Nacional sobre Estudios Universitarios: estructura de títulos v3.2*. Castelló de la Plana: Universitat Jaume I, pp. 485-494.
- BEAS, M. I., J. R. BURRIEL y L. LAPEÑA, (2009): «Ajuste de competencias al puesto de trabajo en los titulados UJI y sus experiencias previas a la inserción laboral», En Miguel Cerezo y Rosa Grau (eds.), *Actas de la II Jornada Nacional sobre Estudios Universitarios*. Castelló de la Plana: Universitat Jaume I.
- BURRIEL, R. y M. I. BEAS, (2010): «Job matching in recent graduates: How to achieve quality employment», *Actas del 4th International Technology, Education and Development Conference*. València: International Association of Technology, Education and Development, pp. 5501-5512.
- CEDEFOP, (2012): *Prevenir la obsolescencia de competencias*. Grecia: Centro europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional. Disponible en http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9070_es.pdf. Consulta del 26 de julio de 2017.
- GARCÍA, I. y M. IBÁÑEZ, (2006): «Competencias para el empleo. Demandas de las empresas y medición de los desajustes», *Revista Internacional de Sociología*, 64(43), pp. 139-168.

- GONZÁLEZ, J. y R. WAGENAAR, (2003): *Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final. Fase Uno*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- SILVA, M., (2013): *Informe de Competencias Profesionales en Preuniversitarios y Universitarios de Iberoamérica. Resumen ejecutivo*. Madrid, Fundación Telefónica, Fundación Universia. Disponible en <http://www.redetis.iipe.unesco.org/publicaciones/informe-de-competencias-profesionales-en-preuniversitarios-y-universitarios-de-iberoamerica/> Consulta 26 de julio de 2017.
- WILLIAMS, S., L. DODD, D. STEEL y R. RANDALL, (2016): «A systematic review of current understanding of employability», *Journal of Education and Work*, 29(8), pp. 877-901. Disponible en <http://dx.doi.org/10.1080/13639080.2015.1102210> Consulta 26 de julio de 2017.